

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara sederhana dapat diartikan sebagai bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam suatu organisasi perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari hampir atau bahkan seluruh kegiatan maupun aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan dalam mengelola perusahaannya harus mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara baik dan benar. Salah satunya dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja fisik maupun non fisik. (Handoko, 2011)

Sebuah lembaga survei bidang manajemen sumber daya manusia internasional (Towers Watson, 2014) yang melakukan survei mengenai isu pentingnya pegawai sebagai salah satu aset perusahaan yang tergolong aset berharga. Hasil survei tersebut mendapatkan bahwa 70% perusahaan di Indoneisa mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan pegawai yang kompeten, sesuai dengan kriteria yang mereka inginkan. Dalam survei tersebut juga didapati bahwa 66% pegawai di Indonesia cenderung meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dalam kurun waktu kurang lebih dua tahun. Diketahui dari survei yang dilakukan bahwa ada beberapa faktor

yang menyebabkan hal tersebut terjadi antara lain seperti budaya dalam perusahaan, komitmen pegawai dalam perusahaan, pemberian kompensasi pada pegawai, hingga lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan. Hanya 34% yang memang berniat untuk bertahan di perusahaan tempat dia bekerja semula. (A. Josephine, 2017)

Survei yang dilakukan oleh Tower Watson tersebut dapat dilihat bahwasanya cukup banyak perusahaan yang mengalami kesulitan untuk mendapatkan pegawai seperti yang perusahaan inginkan dan cukup banyak pula yang merasa kesulitan untuk mempertahankan pegawai tersebut. Dengan keterbatasan sumber daya manusia yang ada, maka sebuah perusahaan dalam mengelola perusahaannya dituntut untuk mampu memanfaatkan sumber daya manusia secara baik dan benar. Salah satunya dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai.

Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah masalah terkait dengan lingkungan kerja, di mana lingkungan kerja pada objek penelitian baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada dalam objek penelitian. Pada kesempatan ini peneliti mengambil tempat objek penelitian pada salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), yaitu PT. Pos Indoneisa pada Pegawai Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beralamat di Jalan Supratman no. 88. Yang menjadi pertimbangan peneliti untuk memilih objek penelitian pada tempat tersebut adalah dikarenakan, di PT. Pos Indonesia pada Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia ini saat terjadi rotasi dan pergantian

atasan atau manajer, atasan yang baru akan membuat peraturan baru lagi terkait dengan lingkungan fisik kantor yang juga berdampak secara langsung terhadap lingkungan non fisik di antara pegawai-pegawainya. Tentu saja itu dapat mempengaruhi komunikasi antara pegawai yang bekerja juga terhadap atasan barunya.

Hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa salah satu kebijakan yang dilakukan oleh atasan baru adalah memotong tinggi sekat meja antara karyawan. Sebelumnya sekat meja antara karyawan tingginya $\pm 1,2$ meter, lalu tingginya dipotong sehingga yang sebelumnya antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain tidak bisa saling bertatap muka karena tinggi sekat dipotong maka antara pegawai dalam satu ruangan bisa saling bertatap muka. Itu membuat pegawai lebih mudah dalam berkomunikasi dengan pegawai lain dan bisa dikatakan dampaknya positif. Akan tetapi hal itu juga memiliki dampak negatif karena terkadang pegawai terlalu asik bercengkrama dengan pegawai lain padahal sedang dalam jam kerja. Masalah lain yang juga kerap terjadi pada tempat kerja seperti kecepatan koneksi internet (wifi) yang melambat dikarenakan tanggal pembayaran yang jatuh tempo, air dalam toilet yang kecil dan masalah lain yang sedikit banyaknya dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang bekerja di tempat tersebut. Hal tersebut diketahui dari hasil wawancara dengan salah satu staff pegawai Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia bernama Fitriyani, yang dilakukan pada 28 November 2018 pukul 14.25 WIB.

Saat wawancara juga diketahui bahwa, PT. Pos Indonesia saat ini memiliki cukup banyak pesaing swasta seperti J&T, JNE, dan sebagainya. Hal ini tentunya cukup menjadi bahan kajian bagi perusahaan agar dapat terus eksis dan dapat memberikan kinerja yang terbaik dengan bantuan pegawai yang terbaik pula ditengah banyaknya kompetitor. Dan pada Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia ini juga dituntut untuk membuat suatu produk baru agar tidak kalah bersaing dengan pihak swasta lainnya. Produk barang ataupun jasa yang ingin dibuat juga haruslah dibutuhkan oleh banyak orang dan baru, artinya memang belum ada yang membuat layanan dan produk seperti itu sebelumnya. Sehingga nantinya PT. Pos Indonesia bisa terus memiliki daya saing tinggi di tengah-tengah persaingan dengan pihak swasta lainnya.

Mensah dan Tawiah (2016:256) menerangkan bahwa kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi bagi perusahaan yang mampu memberikan kinerja terbaik seperti yang diminta dan ketika karyawan tersebut keluar dari perusahaan berarti perusahaan telah mengalami kerugian.

Untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu membangun strategi untuk bisa bersaing dalam pasar yang kompetitif dan dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam era persaingan yang semakin ketat antara perusahaan, perusahaan dituntut untuk bisa tampil lebih baik dibandingkan dengan pesaing-pesaingnya. Keunggulan kompetitif tersebut baru bisa dicapai jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja perusahaan tersebut tentu saja tergantung

juga kepada karyawan yang dimilikinya karena sebagian besar karyawanlah yang merancang, melaksanakan, dan melakukan evaluasi atas kinerja operasional (Dobre, 2013:53).

Hasil survei yang dilakukan oleh Tower Watson pada tahun 2014 terhadap beberapa perusahaan yang ada di Indonesia, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Artinya, lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang cukup serius kepada kinerja karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Beberapa ahli lain juga mengemukakan bahwasannya untuk membuat karyawan dapat bertahan dan merasa betah bekerja pada perusahaan tersebut, diperlukan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tak dapat dipungkiri lingkungan tempat bekerja menjadi salah satu faktor penting yang patut diperhatikan oleh perusahaan demi menunjang kinerja perusahaan. Menurut Kesuma (2007:310) bahwa dalam lingkungan kerja, unsur utama yang menyebabkan suatu lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja adalah gabungan dari kondisi fisik dan kondisi non fisik. Lingkungan kerja fisik walupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para manajer dalam pengaruhnya untuk meningkatkan kinerja. Suasana lingkungan fisik yang sesuai dan keakraban karyawan dengan karyawan yang lain juga karyawan dengan perangkat kerja lain maupun atasannya jika dapat diwujudkan dengan baik dapat memiliki dampak yang baik pula bagi perusahaan.

Tabel 1.1
Data Awal

| No. | Lingkungan Kerja Fisik | Lingkungan Kerja Non Fisik | Kinerja Pegawai |
|-----|---|--|--|
| 1. | Fasilitas ATK (alat tulis kantor) yang masih kurang optimal | Kelancaran komunikasi dan kedekatan pegawai dengan atasan | Dukungan fasilitas yang lebih baik dapat lebih mendorong kinerja pegawai |
| 2. | Fasilitas tata ruang kerja kantor yang masih belum maksimal | Kelancaran komunikasi dan kedekatan pegawai dengan pegawai lainnya | Dukungan dari atasan dapat mendorong kinerja pegawai |
| 3. | Fasilitas jaringan internet (wifi) yang masih cukup sering mengalami gangguan | Rotasi atasan pada divisi SDM yang cukup cepat yang mempengaruhi secara langsung hubungan pegawai dengan atasan baru (penyesuaian kembali) | Potensi terbaik pegawai dapat dikeluarkan jika hambatan lingkungan fisik dan non fisik dapat lebih disempurnakan |
| 4. | Fasilitas air bersih yang masih kurang baik | Tuntutan untuk membuat produk baru (dalam kelas inkubasi) | |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Hal lain yang menjadi daya tarik peneliti untuk mengangkat judul penelitian ini adalah karena adanya beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, yang mana terdapat research gap positif dan negatif sehingga memacu pada penelitian. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Yucinda Chresstela Prasedya Norianggono, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana (2014) disebutkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi pada penelitian lain, yaitu

pada penelitian Ayu Widianingrum (2016) dan Antonius Adek Musyaya (2014) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Terkait dengan variabel lingkungan kerja non fisik juga terdapat gap research dari beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Dinny Ardian Ermawaty (2015) dan Antonius Adek Musyaya (2014) menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrid Ardiani (2015) dan Yucinda Chresstela Prasidya Norianggono, Djamhur Hamid dan Ika Ruhana, (2014) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada teori lain juga disebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Seperti budaya dalam perusahaan, sistem pemberian kompensasi kepada pegawai, jenjang karir dalam perusahaan, hingga lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Beberapa teori tersebut juga menilai bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak terlalu besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dijelaskan dalam buku Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja oleh Indah Racmatiah Siti Salami, dkk. Dalam bukunya diterangkan bahwa faktor yang paling besar dalam menunjang kinerja pegawai adalah besarnya kompensasi yang diberikan dan citra perusahaan di mata orang banyak. Dalam buku tersebut dikatakan bahwa dengan memberikan kompensasi (gaji, uang makan, dan sebagainya) yang besar akan membuat pegawai merasa lebih tertuntut untuk bekerja semaksimal mungkin.

Begitu juga dengan citra perusahaan di mata masyarakat. Dikarenakan perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja adalah perusahaan yang ternama, maka hal tersebut memberikan tuntutan kepadanya untuk bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal lain yang juga memengaruhi terkait citra perusahaan adalah karena banyak orang yang ingin bekerja di perusahaan tempat pegawai tersebut bekerja sehingga dia merasa harus memaksimalkan kinerjanya agar dapat terus bekerja pada perusahaan itu. Hal ini tentu saja menimbulkan gap teoritis karena dalam buku lain yaitu Sutrisno (2010) dan Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Hal tersebut menjadi alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai PT. Pos Indonesia pada Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari kegiatan wawancara dengan salah satu karyawan pada PT. Pos Indonesia, Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang beralamatkan di Jalan Supratman no. 88, Kota Bandung, ditemukan beberapa masalah yang berkenaan dengan judul penelitian ini. Beberapa masalah yang dapat diidentifikasi setelah melakukan pengambilan data awal dengan melakukan wawancara langsung, antara lain :

1. Kinerja pegawai yang masih dapat dioptimalkan jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat disempurnakan lagi. Masalah yang ditemukan pada objek penelitian seperti jaringan internet (wifi) yang masih sering mengalami gangguan sehingga mengganggu kelancaran bekerja pegawai, fasilitas ATK (alat tulis kantor) yang masih bisa dioptimalkan lagi, tata ruang kerja (*layout*) yang masih dioptimalkan lagi, hingga fasilitas air bersih yang masih dirasa kurang.
2. Kualitas kerja pegawai dapat lebih dioptimalkan, begitu juga dengan kuantitas kerja, ketepatan waktu saat bekerja, hingga organisasi dalam bekerja dapat lebih dioptimalkan. Masalah yang ditemukan terkait kualitas kerja adalah seperti kelancara komunikasi dan kedekatan hubungan antara pegawai dengan atasan, maupun dengan sesama pegawai lainnya, dukungan dari atasan kepada para pegawai, hingga maksimalnya kualitas kerja pegawai jika masalah lingkungan kerja dapat lebih dioptimalkan lagi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM ?

3. Seberapa besar lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di PT. Pos Indonesia Divisi Pengembangan SDM.

E. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan literatur dalam bidang lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat dijadikan sebagai saran sumber pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan juga dapat digunakan sebagai sarana informasi bagi pembaca yang akan

mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama di masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila terjadi masalah dalam organisasi yang tentunya jika berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi ataupun referensi (terutama di lingkungan Perguruan Tinggi) untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Kerangka Pemikiran

Salah satu langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memajukan perusahaannya adalah dengan membenahi aspek sumber daya manusianya agar sesuai harapan. Sumber daya manusia yang sesuai harapan akan membantu perusahaan untuk terus maju berkembang dan dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Salah satu bagian yang menjadi fokus perhatian perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2). Dari hasil identifikasi masalah dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran yang memperlihatkan bagaimana variabel independen (X) dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Hubungan dari variabel independen dengan variabel dependen antara lain :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja sama antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut yang secara langsung memberikan dampak terhadap kinerja pegawai selama pegawai tersebut melakukan pekerjaannya.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang merupakan tempat sehari-hari pegawai melakukan pekerjaannya harus diperhatikan karena dapat berdampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja pegawai yang nantinya juga mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2001:21) menerangkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat melakukan pekerjaannya baik langsung maupun tidak langsung. Kelengkapan peralatan kerja yang menjadi salah satu indikator lingkungan kerja fisik (X1) yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya, contohnya seperti ketersediaan alat tulis kantor, koneksi jaringan internet, dan sebagainya.

Tidak hanya sampai disitu, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh penting terhadap kenyamanan pegawai dalam bekerja. Hal ini diketahui dari Mensah dan

Tawiah (2016:256) yang menerangkan bahwa hal lain yang dapat dikategorikan kepada lingkungan kerja fisik yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah seperti penyusunan tata letak ruang kerja, warna pada ruang kerja, getaran mekanis, hingga bau-bauan (harum ruangan) yang ada pada ruangan kerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2010). Hubungan pegawai dengan atasannya yang menjadi salah satu indikator lingkungan kerja non fisik (X2) yang tentu saja dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja, contohnya seperti dukungan dari atasan kepada bawahannya.

Lingkungan kerja adalah tempat yang akan digunakan karyawan untuk bekerja setiap harinya (sewaktu kerja). Lingkungan kerja karyawan mencerminkan juga bagaimana perusahaan menghargai karyawannya juga bagaimana perusahaan merasa penting untuk membuat tempat kerja nyaman mungkin demi menunjang kinerja dari karyawannya. Tentu saja perusahaan ingin agar setiap karyawan yang bekerja pada perusahaannya dapat memberikan hasil yang optimal. Dan memberikan lingkungan kerja yang baik, dalam hal ini lingkungan kerja fisik dan non fisik, merupakan salah satu jalan yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Juga lingkungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan adalah hal yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan.

Dengan terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antara karyawan yang satu dengan yang lain juga dengan atasannya, maka dampaknya akan semakin mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan.

Maka dari itu, untuk mengetahui apakah lingkungan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka dibuatlah sebuah kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik akan menjadi variabel bebas (X/variabel independen), sedangkan peningkatan kinerja karyawan akan menjadi variabel terikat (Y/variabel dependen). Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini adalah berdasarkan hubungan antara variabel-variabel bebas dan terikat dengan digambarkan dalam kerangka pemikiran pada gambar di halaman berikutnya :

G. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijelaskan secara mendalam oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|---|---|--|--|
| 1. | Paul Kegel “ <i>The Impact of The Physical Work Environment On Organization Outcomes by Employee’s Performance</i> ” (Journal of Facility Management and Research | Lingkungan Kerja Fisik, Profitabilitas, Tujuan Perusahaan, Dan Kinerja Karyawan . | Pada penelitian terdahulu variabel X yang digunakan memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Perbedaan terletak pada fokus variabel | Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hingga tercapainya tujuan perusahaan. Dalam penelitian dijelaskan bahwa desain lingkungan kerja fisik dapat |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|--|---------------------|--|---|
| | vol. 1, issue 9), Rollins Collage, 572 Green Meadow Court, Maitland, FL 32751, United States, 2017 | | yang diteliti. Pada penelitian terdahulu hanya fokus pada lingkungan kerja fisik dan pengaruhnya pada pencapaian profitabilitas dan tujuan perusahaan, pada penelitian ini fokus pada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. | memiliki efek positif ataupun negatif pada keberhasilan organisasi dan orang-orang yang bekerja di sana. Dalam penelitian juga dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi hasil organisasi, seperti kinerja, kolaborasi, inovasi, manajemen sumber daya manusia yang efektif dan profitabilitas. Hal itu juga mempengaruhi hasil kerja karyawan seperti keterlibatan kerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini juga disebutkan pentingnya mengelola lingkungan kerja karyawan demi memaksimalkan potensi terbaik yang ada pada karyawan dan meminimalkan resiko penurunan kinerja yang berujung pada terkendalanya proses pencapaian tujuan perusahaan. |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| 2. | Shirley Jin Lin Chua, Azlan Shah Ali, Melissa Ee Ling Lim “ <i>Physical Environment Comfort Impacts on Office Employee’s Performance</i> ” (Jurnal Internasional . Vol. 10 Issue 1. DOI : 10.1051/mateconf/20166600124). University of Malaya. | Lingkungan Kerja Fisik, Produktivitas, dan Kinerja Karyawan | Pada penelitian terdahulu hanya menggunakan lingkungan fisik dengan dimensi suhu kamar, pencahayaan, dan kelembapan relatif, sedangkan dalam penelitian ini terdapat penambahan dimensi terhadap variabel X1. Tempat atau objek penelitian pada penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian ini. | Penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki pentingnya kenyamanan lingkungan dengan mengevaluasi kenyamanan berdasarkan tempat kerja yang ada dan menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Evaluasi antara studi kasus yang dipilih dilakukan dalam aspek kenyamanan karyawanmempersiapkan tingkat kesehatan dan absensi dengan menggunakan unsur kenyamanan fisik yang terdiri dari suhu kamar, kelembapan relatif, dan tingkat pencahayaan. Studi lapangan dilakukan untuk tiga bangunan institusi khususnya departemen manajemen. Korelasi tinggi ditemukan antara suhu kamar, pencahayaan dan kelembapan relatif dengan masalah terkait kesehatan seperti pengap, |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---|
| | | | | mudah lelah dan kesulitan konsentrasi yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan kinerja karyawan |
| 3. | Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto, Arik Prasetyo "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara" (<i>Jurnal Administrasi Bisnis/JAB</i> vol. 8 no. 2, 2014) Universitas Brawijaya. | Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, dan Kinerja Karyawan. | Dalam penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan dalam hal variabel X maupun Y. Akan tetapi terdapat perbedaan dalam penggunaan teori yang digunakan dalam penelitian. Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan. | Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> . Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|---|--|---|---|
| | | | | <p>sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 4. | Tri Susilo “Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja pada PT. Indo Bali di Kecamatan Negara, | Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Stress Kerja | Dalam penelitian sebelumnya variabel X memiliki kesamaan dengan penelitian ini. Akan tetapi pada variabel Y dalam penelitian terdahulu memiliki | Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner teridentifikasi bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--|
| | Kabupaten Jimbaran, Bali”. (<i>Jurnal Administrasi Bisnis/JAB</i> vol. 8 no. 5, 2014) Universitas UPN Veteran Jawa Timur. | | perbedaan, yaitu terhadap stress kerja. Sedangkan pada variabel Y pada penelitian ini adalah terhadap kinerja pegawai. | berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja. Besarnya pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik secara simultan terhadap stress kerja karyawan non produksi PT Indo Bali termasuk dalam kategori tinggi yaitu sebesar 65,7%, sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja pada karyawan non produksi PT. Indo Bali dengan besaran 13, 84%. Dari variabel lingkungan non fisik secara parsial berpengaruh negatif signifikan dengan besaran 10,30%. |
| 5. | Yucinda Chresstela Prasidya Norianggono,Dj amhur Hamid, Ika Ruhana, “Pengaruh | Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Kinerja Karyawan | Dalam penelitian terdahulu memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan | Penelitian dilakukan di PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya dengan populasi 310 karyawan dari |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|---|---------------------|---|---|
| | <p>Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Surabaya”, 2014. (<i>Jurnal Administrasi Bisnis/JAB</i> vol. 8 no. 2, 2014) Telkom University.</p> | | <p>dalam hal variabel X maupun Y. Akan tetapi terdapat perbedaan dalam penggunaan teori yang digunakan dalam penelitian. Tempat atau objek penelitian terdahulu juga berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan.</p> | <p>bagian keuangan, administrasi, dan pemasaran. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 75 karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Variabel lingkungan kerja fisik dari hasil penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan non fisik tidak memiliki pengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan mempunyai pengaruh yang</p> |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Perbedaan dan Persamaan | Tujuan dan Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------|---------------------|-------------------------|---|
| | | | | signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja fisik dan non fisik berjalan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya. |

Sumber : Dibuat Oleh Peneliti

H. Hipotesis Penelitian

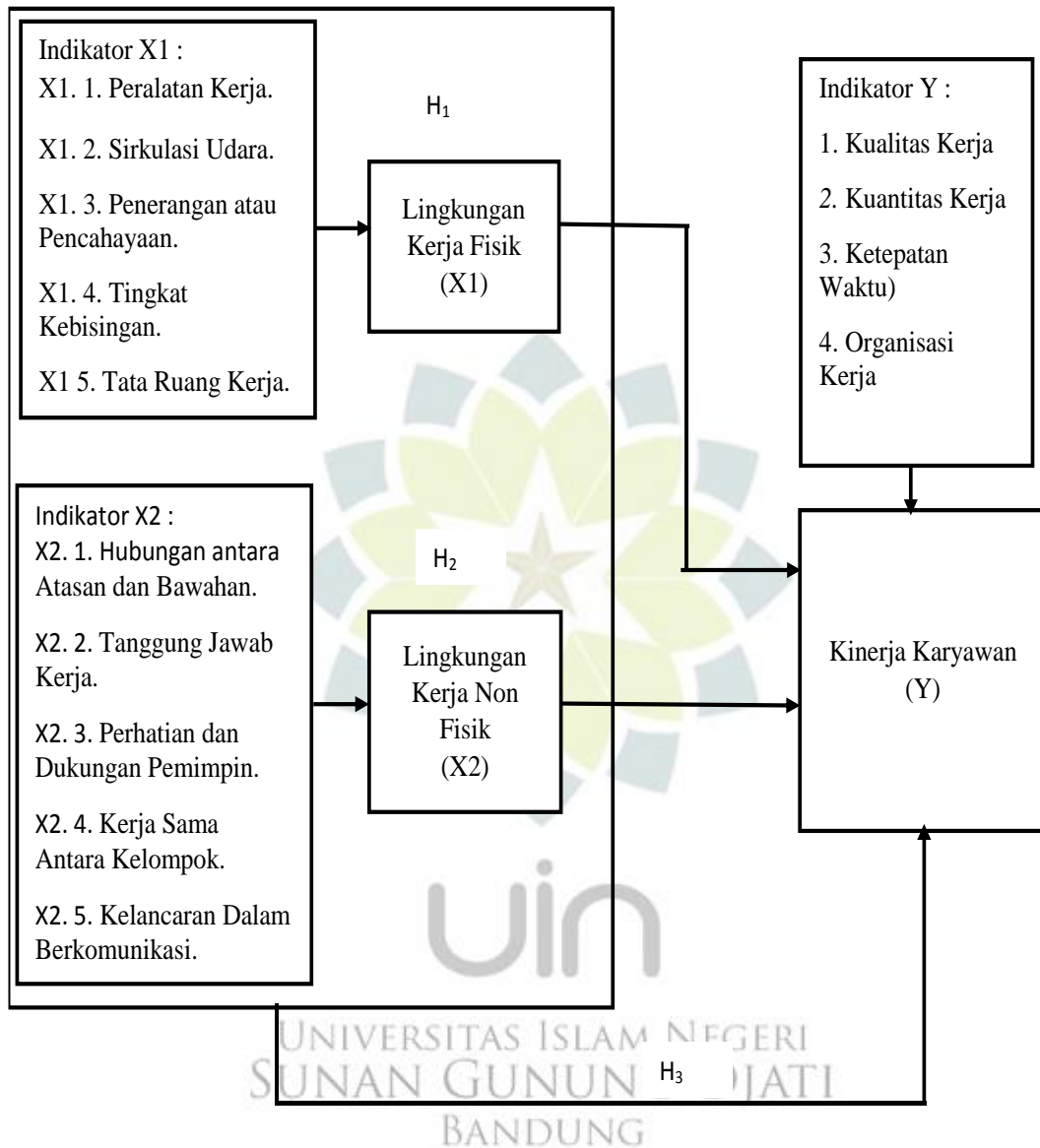
Berdasarkan kerangka pemikiran, penjelasan teori di atas, juga fokus pada variabel-variabel yang diteliti pada penelitian ini, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

I. Model Penelitian



Gambar 1.1
Model Penelitian

Sumber : Sedarmayanti, (2006:115)

Diolah kembali oleh peneliti 2018

Model penelitian di atas dibuat oleh peneliti berdasarkan pemaparan teori yang digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari para ahli yang relevan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.